

## Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar

**Aprisia Alma** <sup>(1)</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia; [04aprisia.alma@gmail.com](mailto:04aprisia.alma@gmail.com)

**Jeane Tandirerung** <sup>(2)</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

**Kordiana Sambara** <sup>(3)</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study explains that the main objective of the study is to understand the effect of providing incentives in improving the performance of employees of PT Win Wahana Cipta Marga in Makassar. that incentives can be an effective tool to increase employee motivation and work performance in the company This research uses quantitative methods with primary data sources and data collection through questionnaires. The analysis technique in this study uses the correlation coefficient test, spearman coefficient, validity test, determinant coefficient and T test. The results of the analysis show that providing incentives has a significant effect on employee performance, which means  $0.001 > 0.05$  then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected.*

**Keywords:** *Incentives, Employee Performance, PT. Win Wahana Cipta Marga*

### **ABSTRAK**

penelitian ini menjelaskan bahwa tujuan utama penelitian adalah untuk memahami pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar. bahwa insentif dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer serta pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi, koefisien spearman, uji validitas, koefisien determinan dan uji T. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti  $0.001 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**Kata Kunci:** Insentif, Kinerja Karyawan, PT. Win Wahana Cipta Marga

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dalam suatu Perusahaan dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia Dimana MSDM ini adalah suatu cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh Perusahaan baik secara efisien maupun efektif untuk mencapai goal ataupun tujuan Perusahaan. Perusahaan perlu mengikuti perkembangan yang ada sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Perusahaan berusaha untuk kinerja karyawan mengalami peningkatan, misalnya dengan memberikan insentif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Edwin flippo, 2019). Pemberian insentif juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karna itu Pemberian insentif diberikan guna untuk memberikan atau meningkatkan semangat karyawan dalam berkerja. Pemberian insentif oleh Perusahaan sendiri harus dilakukan secara adil. Pemberian insentif biasanya diberikan Ketika tujuan suatu Perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

PT. Win Wahana Cipta Marga adalah sebuah perusahaan di Kota Makassar yang bergerak dibidang jasa kontruksi jalan. PT. Win Wahana Cipta Marga berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan ini menerapkan pemberian insentif pada karyawan bagian kantor dengan maksud dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Win Wahana Cipta Marga. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Win Wahana Cipta Marga".

### Tinjauan Pustaka

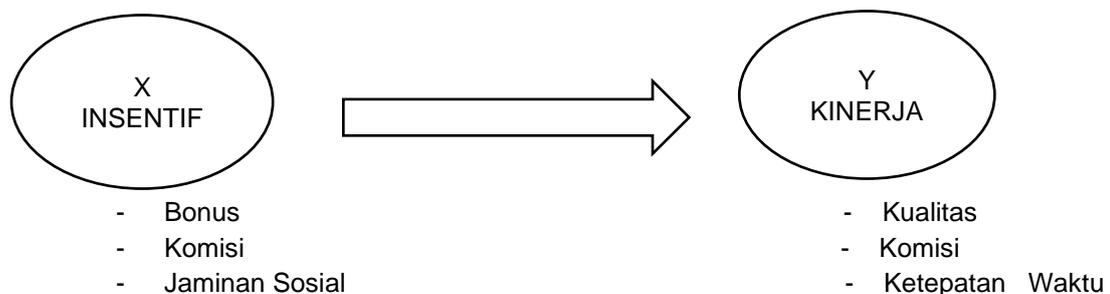
#### Insentif

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. (Sahidah & Anwar, 2020) Insentif yang adil dan wajar dari pimpinan sesuai dengan tingkat kesulitan dan jabatan di sebuah perusahaan tertentu diharapkan menjadi pendorong dan penyemangat bagi karyawan agar selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya, jika prestasi karyawan baik, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dalam berbagai hal namun sebaliknya jika prestasi karyawan buruk maka sudah jelas karyawan didalamnya tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. (Munawir, 2019) mengemukakan bahwa "Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Menurut (Wirapusita, 2013) tidak ada suatu jenis insentif baik insentif moneter (berupa uang) maupun non moneter (bukan uang), yang mampu menjamin meningkatnya motivasi pada kader, karena hal tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pemberian insentif berupa uang, akan dapat menimbulkan masalah seperti mungkin uang tidak cukup bagi kader, sangat membebani pemerintah daerah, uang tidak dapat dibayarkan secara teratur, dapat berhenti sama sekali dan dapat menjadi masalah karena kecemburuan di antara karyawan. Insentif menurut (Mangkunegara, 2004) mengemukakan pandangannya sebagai berikut: Penguatan ialah penghargaan material yang diberikan dari pemimpin organisasi kepada karyawan guna bekerja dengan motivasi sertakinerja tinggi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Astuti et al., 2022). Adapun indikator insentif, Menurut Hasibuan (2006: 184) adapun indikator dari insentif adalah: Jaminan sosial, Bonus, Pemberian penghargaan, Kenaikan pangkat, Keadilan dan kelayakan (Permatasari Indah, 2020).

**Kinerja**

Kinerja Karyawan adalah aset bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penilaian kinerja terhadap karyawan menjadi sangat penting untuk mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022). Berbagai perusahaan terus mengembangkan sistem penilaian terhadap kinerja karyawannya. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Ady & Wijono, 2013). Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk Instansi dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan/ instansi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas (Setiobudi, 2017). Tujuh macam indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan berikut : Tujuan Merupakan situasi berbeda yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi, Standar Merupakan sesuatu penilaian dengan tuntutan untuk mencapai standar yang diinginkan. Umpan balik Merupakan sesuatu laporan, baik dari kuantitas atau kualitas dalam memperoleh tujuan yang di defenisikan oleh standar, Alat atau sarana Merupakan sumber daya yang bisa digunakan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan, Kompetensi Merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pimpinan secara benar Motivasi Merupakan sarana atau alasan untuk mendorong seseorang menjalankan sesuatu, Peluang Merupakan pekerjaan yang perlu memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya (Chang, 2018).

**Kerangka Berpikir**



Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah insentif (X) Menurut Sarwoto (2011:144) secara garis besar dimensi insentif (Rozi, 2019) adalah;

- a) Bonus, Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Komisi, Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak pekerjaan luar daerah
- c) Jaminan sosial, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial berupa : Pemberian rumah dinas, Pengobatan secara cuma-cuma, Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi, Cuti sakit, Biaya pindah dan kinerja (Y).

Menurut Bernardin (2013:241) mengungkapkan tiga kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, (Caron & Markusen, 2016) antara lain :

1. Kualitas Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa insentif dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan karyawan di perusahaan tersebut.

### Hipotesis

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Win Wahana Cipta Marga. Dalam analisis, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak, yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga. Dengan sumber data primer serta dikumpulkan melalui kuesioner dan, memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan sistematis (S. Sugiyono 2018). Penelitian berlangsung di PT. Win Wahana Cipta Marga, Makassar, dari Mei 2024 hingga Juni 2024, dengan sampel penelitian sebanyak 28 karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif ( $X_1$ ) sedangkan variabel dependen adalah kinerja ( $Y$ ). Pengukuran dilakukan dengan kuesioner ber-skala Likert untuk memastikan data yang tepat dan obyektif (Nugraha, 2018; Robbins, 2017; Leksono, 2018) (Lestari & Octavianty, 2024). Analisis data melibatkan uji validitas, korelasi spearman dan untuk memastikan kesesuaian model. Selanjutnya, sementara itu koefisien determinasi mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t (parsial) digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Metode Analisis Data

1. Uji korelasi spearman

$$\sigma = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

$\sigma$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$b_i$  = Ranking Data Variabel  $X_i - Y_i$

$n$  = Jumlah Responden

2. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengevaluasi kevalidan suatu pernyataan dengan memeriksa output item-total statistic, khususnya dalam kolom "corrected item total correlation" yang menggambarkan nilai r hitung. Dalam penelitian ini, kriteria validitas ditetapkan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan dianggap valid. Nilai r tabel dapat dihitung berdasarkan degree of freedom (df) yang diperoleh dari jumlah responden atau sampel ( $n$ ) dikurangi 2, dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0,05.

3. Uji koefisien determinan

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

KD = koefisien determinasi

$r^2$  = kuadrat dari koefisien korelasi

4. Uji t

Uji T juga bisa dilihat pada Tingkat signifikasinya:

Jika Tingkat signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 di terima

Jika Tingkat signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan dari segi jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin pria sebanyak 6 orang atau 21,42% dan untuk responden berjenis kelamin wanita sebanyak 22 orang atau 78,57%. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum karyawan pada PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar mayoritas wanita.

Dari aspek pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 10,71%, responden yang berpendidikan D3/D4 sebanyak 6 orang atau 21,42%, responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 16 orang atau 57,14% dan responden yang berpendidikan Magister sebanyak 3 orang atau 10,71%. Yang berarti bahwa PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar didominasi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana.

Dari analisis tingkat usia responden yang ikut serta dalam pengisian instrumen kuesioner dapat diketahui bahwa, responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 4 orang atau 14,28%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang 46,42%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau 39,28%. Yang berarti bahwa PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun.

Tabel 1. Pedoman Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

1. Uji koefisien korelasi Spearman

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Spearman

		X1	Y1
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.548**
	Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	28	28
	Correlation Coefficient	.548**	1.000

Sig. (2-tailed)	.003	.
N	28	28

Sumber: Data olahan spss

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman* maka diperoleh:

1. Nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,003 atau <0,05 yang berarti ada hubungan secara signifikan antara pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar.
2. Nilai person correlation sebesar 0,548 yang berarti pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar memiliki tingkat derajat signifikan yang sedang.

## 2. Uji Validitas

Pengujian validitas pada data penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap rZa tabel, dengan nilai r hitung yaitu 0,355 adapun hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Uji Validitas Butir Insentif

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan	0,000	0,317	Valid
2	Karyawan di ikuti pada program BPJS	0,000	0,317	Valid
3	Apakah karyawan setuju dengan adanya potongan gaji untuk BPJS	0,000	0,317	Valid
4	Apakah kenaikan pangkat diikuti dengan kenaikan gaji yang sesuai	0,000	0,317	Valid
5	Insentif sudah adil menurut kinerja	0,000	0,317	valid

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 ditemukan bahwa nilai r hitung dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan r tabel (0,3172) dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Interpretasi Uji Validitas Butir Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penilaian kinerja sesuai standar beban kerja	0,000	0,317	Valid
2	Fasilitas kantor sudah sesuai kebutuhan karyawan	0,000	0,317	Valid
3	Tugas karyawan sesuai kopotensi	0,000	0,317	Valid
4	Insentif dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	0,003	0,317	Valid
5	Karyawan diberi peluang dalam mengembangkan karir	0,000	0,317	Valid
6	Karyawan diberi peluang untuk meningkatkan pendidikan	0,026	0,317	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa nilai r hitung dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan r tabel (0,3172) dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

### 3. Uji Koefisien Determinan

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 a	.387	.363	2.964

Sumber: Data olahan spss

Setelah mengetahui besarnya pengaruh berarti pemberian insentif (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y1) PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar dengan menggunakan koefisien korelasi, maka selanjutnya dicari koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y. Dari olahan data pada SPSS maka diperoleh Nilai  $r^2$  sebesar 0,387 yang artinya pengaruh variabel Pemberian Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja (Y1) sebesar 38,7%.

### 4. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.842	2.758		4.656	<.001
INS ENT IF	.570	.141	.622	4.052	<.001

Sumber: Data olahan spss

Dari pembacaan tabel t maka diperoleh bahwa  $t_{tabel}$  dengan jumlah responden 28 orang dan alpha 5% yaitu sebesar 1,7011 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,052. Dengan hasil Uji T tersebut maka diketahui  $t_{hitung}$  4,052 >  $t_{tabel}$  1,7011 maka dengan demikian kesimpulannya bahwa ada keeratan hubungan yang signifikan antara Pemberian Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y1) pada PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar.

Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi maka didapatkan bahwa Nilai Sig. sebesar 0,001 atau <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Pemberian Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y1) pada PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar.

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Win Wahana Cipta Marga di Makassar. Dengan demikian dalam penelitian ini dit  $0.001 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, menegaskan pentingnya insentif dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### Daftar Pustaka

1. (2020), H. & R. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
2. Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 199–214.
3. Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 2018, 1–23.
4. Chang, D. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Dana Central Mulia. 2(1), 1376–1383.
5. Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
6. Lestari, D., & Octavianty, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 10949–10964. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11466>
7. Permatasari Indah. (2020). Pemberian Insentif, Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan. 13–41.
8. Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. Eureka Media Aksara, 1–90.
9. Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Business Innovation and Entrepreneurship 9. Journal, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
10. Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT.
11. Tridharma Kencana. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
12. Halik, J. B., & Nurlia, N. (2024). THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE ON THE QUALITY OF EDUCATION IN THE MANAGEMENT DEPARTMENT OF UKIP MAKASSAR. Jurnal GeoEkonomi, 15(01), 138–147. <https://doi.org/doi.org/10.36277/geoekonomi.V15i1.326>
13. Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. Brazilian Journal of Development, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>